

The background of the slide is a light blue gradient with several translucent, spherical water droplets of varying sizes scattered across it. In the upper right corner, there is a large, rounded pink oval with a white border. Inside this oval, the text is displayed in white. The main title is in a bold, sans-serif font, and the subtitle is in a smaller, italicized serif font.

Perhevapaat

- isien ja äitien oikeus

Linkkivinkkejä

<http://www.kela.fi>

→ lapsiperheelle (sisältää mm. päivärahallaskurin)

<http://www.mol.fi>

→ julkaisut → esitteet → työympäristö → perhevapaat
(työministeriön esite eri perhevapaamuodoista ja -oikeuksista)

<http://www.tyj.fi>

→ vuorotteluvapaakorvaus
(tietoa vuorotteluvapaasta, sis. päivärahataulukon)

<http://www.stm.fi>

→ julkaisut → käytä isyysvapaasi

<http://www.sttk.fi/fi/tyojaperhe>

<http://www.tasa-arvo.fi>

→ julkaisuja → isä neuvolassa (kirja asiantuntijoille ja kiinnostuneille)

<http://www.stakes.fi>

→ hankkeet → lapsuus ja perhe

Sisältö

Perhevapaat	– isien ja äitien oikeus	4
Esimerkki 1	Vuorotteluvapaalle lasta hoitamaan	5
Esimerkki 2	Vanhempainvapaan voi jakaa	7
Esimerkki 3	Osittaisella hoitovapaalla voi yhdistää lastenhoidon ja työnteon	8
Esimerkki 4	Molemmat vanhemmat osittaiselle vanhempainvapaalle	9
Perhevapaataulukko	10

Perhevapaat

– isien ja äitien oikeus

Perhevapaat ovat molempien vanhempien – isien ja äitien – yhteinen asia. Lainsäädäntömme mahdollistaa vapaiden jakamisen joustavasti molempien vanhempien kesken. Äitiysvapaa on tarkoitettu äidille ja isyysvapaa isälle. Muut perhevapaat eli kokoaikainen ja osittainen vanhempainvapaa sekä kokoaikainen, osittainen ja tilapäinen hoitovapaa voidaan jakaa vanhempien kesken perheen elämäntilanteeseen ja tarpeisiin parhaiten sopivalla tavalla.

Lainsäädäntömme on perhevapaiden osalta hyvä ja monia mahdollisuuksia tarjoava. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että vapaiden jakomahdollisuuksia ei vielä ole riittävässä määrin osattu käyttää. Työmarkkinajärjestöt haluavat yhdessä edistää perhevapaiden tasaisempaa jakautumista naisten ja miesten kesken ja kannustavat isiä käyttämään lain suomia oikeuksiaan hoitaa lastaan.

Tämä esite on syntynyt työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisen hankkeen pohjalta. Hankkeen toteuttamisesta sovittiin tulopoliittisen sopimuksen 2003–2004 yhteydessä tarkoituksena tiedottaa työnantajille ja työntekijöille työ- ja sosiaalilainsäädännössä olevista työn ja perhe-elämän yhteensovittamista edistävästä säännöksistä.

Perhevapaista on saatavilla tietoa monista eri lähteistä, minkä vuoksi tämä esite ei kuvaa yksityiskohtaisesti eri perhevapaita vaan pyrkii konkreettisin esimerkein havainnollistamaan erilaisia vapaiden jakomahdollisuuksia ja niiden vaikutuksia perheen talouteen. Lisätietoja vapaisiin liittyvistä säännöksistä ja etuuksista löytyy muun muassa työministeriön, kansaneläkelaitoksen ja eri työmarkkinajärjestöjen nettisivuilta. Linkit näihin lähteisiin löytyvät tästä esitteestä.

Esimerkki 1

Vuorotteluvapaalle lasta hoitamaan

Sami ja Jutta viihtyvät molemmat niin töissä kuin kotona lapsen kanssa, joten he pyrkivät tasaamaan perhevapaita mahdollisuuksien mukaan. Vanhempainvapaakauden jatkoksi he löysivät omalle perheelleen sopivan ratkaisun: vuorotteluvapaan.

Sami halusi hyödyntää uuden kahden viikon ”isäbonuksen” ja käytti viimeiset 2 viikkoa vanhempien kesken jaettavissa olevasta vanhempainvapaajaksosta. Siten hän sai käyttöönsä myös 2 viikon pidennyksen vanhempainvapaajaksoon. Näiltä neljältä viikolta hän sai Kelan päivärahaa. Heti isäbonuksen jälkeen Sami jatkoi vuorotteluvapaalla.

Vuorotteluvapaan tarkoituksena on auttaa pitkään työelämässä olleita lataamaan akkujaan sekä saada työtä kiertoon, jaettavaksi ilman työtä oleville. Samin työnantaja löysi hyvän sijaisen työvoimatoimiston avustuksella. Sijaista ei tarvitse palkata samoihin tehtäviin, vaan vuorotteluvapaalle jäävän työt voidaan ensin kierrättää työpaikan sisällä toiselle henkilölle. Vuorotteluvapaa ei ole subjektiivinen oikeus, vaan siitä on sovittava työnantajan kanssa.

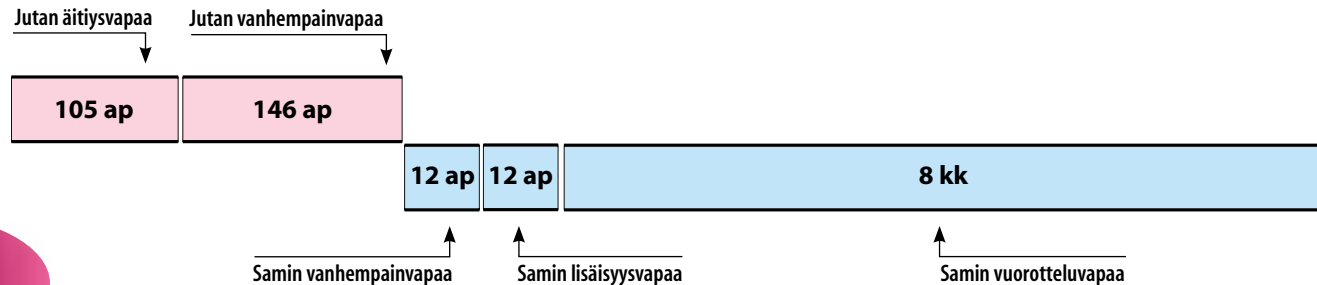
Pienen lapsen hoito on työtä sekin, mutta Sami nautti voidessaan viettää aivan erilaisia päiviä kuin ansiotyössä urastaessaan. Samalla karttuu esimerkiksi sosiaalisia taitoja, jotka voivat olla hyödyksi myös työmarkkinoilla – vaikka kaikkea ei toki tarvitse ajatella vain hyödyn näkökulmasta. Työnantajan kanssa järjestelyistä sopiessaan Sami kuitenkin näistä asioista keskusteli ja myös työnantaja tuntui olevan sitä mieltä, että kaikki osapuolet hyötyvät isien käyttämisestä perhevapaista. Myös Emma-vauva on ollut tyytyväinen.

Vuorotteluvapaalle (kesto 90–359 kalenteripäivää) jäämisen edellytyksenä on 10 vuoden työhistoria, mikä Samilla tuli täyteen, kun kesätyötkin laskettiin mukaan. Tästä ajasta enintään neljännes saa olla ns. työntekoon rinnastettavaa aikaa, johon lasketaan myös perhevapaajaksot. Kuitenkin viimeisen runsaan vuoden (13 kk) aikana palkallista työssä oloa samalla työnantajalla pitää olla vähintään 12 kk (mahdollinen oma sairausloma-aika pois lukien). Samin käyttämä isäbonuskuukausi mahtuu juuri vielä tämän säännön puitteisiin.

Vuorotteluvapaalle lasta hoitamaan

Emman syntymässä Sami olikin kesälomalla, joten hän ei käyttänyt isyysvapaapäiviä. Koska heidän jatkosuunnitelmakseen hahmottui Samin vuorotteluvapaa varsin pian, hän ei käyttänyt isyysvapaapäiviä myöhemminäkään, koska hän halusi hyödyntää isäbonuskuukauden. Muutoin oikeus kaavailtuun vuorotteluvapaaseen olisi rauennut. Samin olisi pitänyt olla välillä taas täysi vuosi työssä ennen vuorotteluvapaa-oikeutta, mikäli hän olisi pitänyt sekä isyysvapaata, että ns. isäkuukauden vanhempainraha-kauden lopussa.

Entäpä vuorottelukorvaus? Sami laski, että hänen tapauksessaan oman työttömyyskassan maksama vuorottelukorvaus on parempi kuin kotihoidon tuki kuntalisän kanssakaan. Sami ansaitsee 2500e kuukaudessa, joten vuorottelukorvaukseksi tulee 70 % ansiopäivärahasta eli 889e (brutto). Lapsikorotusta vuorottelukorvukseen ei lasketa. Verotus vielä tasaa nettoansioiden erotusta.



Esimerkki 2

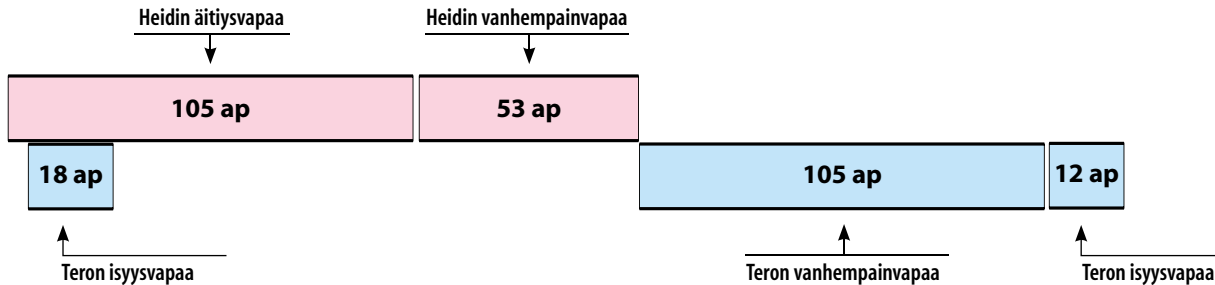
Vanhempainvapaan voi jakaa

Heidin ja Teron perheeseen saadaan toinen lapsi maaliskuun alussa. Esikoinen Ville on 5-vuotias. Villen syntymän jälkeen Heidi piti äitiysvapaan jälkeen yksin perheen käytössä olleen vanhempainvapaan. Nyt perheessä päädytään toisenlaiseen ratkaisuun. Myös isä haluaa osallistua aikaisempaa enemmän lasten hoitoon.

Tero on ensinnäkin päättänyt pitää 18 arkipäivää isyysvapaata heti vauvan syntymän jälkeen. Vanhempainvapainrahakauden vanhemmat ovat päättäneet jakaa. Äitiysvapaan jälkeen Heidi pitää vanhempainvapaata 53 arkipäivää. Sen jälkeen Tero pitää perheen käytössä olevasta

vanhempainvapaasta jäljellä olevat 105 arkipäivää. Heti vanhempainvapaan jälkeen Tero pitää vielä 12 arkipäivää isyysvapaata, johon hänellä on oikeus, koska hän on pitänyt vanhempainvapaasta sen viimeiset 12 arkipäivää.

Heidi ja Tero ovat valmiiksi laskeneet, mitä tällainen ratkaisu merkitsisi heille taloudellisesti. Heidi on rahoituslalla asiantuntijatehtävissä ja Tero on suunnittelutehtävissä toimiva insinööri. Heidi kuukausipalkka on 3400 euroa ja Teron kuukausipalkka 3500 euroa. Kelan laskurin mukaan Heidiin päiväraha on 80,64 euroa ja Teron päiväraha on 81,96 euroa.



Esimerkki 3

Osittaisella hoitovapaalla voi yhdistää lastenhoidon ja työnteen

Sari ja Mika halusivat kumpikin hoitaa Lauraa kotona. Toisaalta molemmilla oli hyvä työpaikka, ja pidempiaikainen poissaolo työstä ei tuntunut houkuttevalta vaihtoehdolta. Kumpikin halusi mielellään töihin vanhempainvapaan jälkeen, joten hoitovapaa ei vaikuttanut hyvältä ratkaisulta.

Kun Sari ja Mika ottivat selvää eri perhevapaavaihtoehdoista, osittainen hoitovapaa tuntui sopivan heidän tilanteeseensa mainiosti. He halusivat, että Laura saa mahdollisimman pehmeän laskun päivähoitoon. Osa-aikatyö antaisi mahdollisuuden yhdistää lapsenhoito ja työssä käyminen. Lisäksi he olivat tyytyväisiä tiedosta, jonka mukaan vanhemmat voivat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana. Yhtäaikaisesti he eivät tosin voisi olla poissa työstä, mutta siihen ei heidän mielestään olisi edes ollut tarvetta.

Niinpä he päättivät jäädä kumpikin osittaiselle hoitovapaalle vuodeksi heti vanhempainvapaan päättymisen jälkeen. He ilmoittivat työnantajilleen asiasta ja sopivat heidän kanssaan, että kumpikin vanhemmista tekee kuusituntista päivää siten, että Sari tulee aamuisin töihin vasta klo 10 ja Mika puolestaan lähtee töistä kotiin jo klo 14. Lisäksi työnantajien kanssa sovittiin, että työaikajärjestelyä muutettaisiin mahdollisuuksien mukaan, jos jommallakummalla puolisoilla tulisi siihen äkillinen tarve esimerkiksi työtilanteen vuoksi.

Myöskään taloudellisesti osittaiset hoitovapaat eivät muodostuneet liian rasittaviksi, vaikka perheen talous olikin normaalia tiukemmalla. Kumpikin puolisoista sai koko ajan kuusituntista päivää vastaavaa palkkaa, mikä lisäksi perhe sai osittaista hoitorahaa 70 euroa kuukaudessa.

Koska osittaista hoitovapaata on mahdollista pitää pääsääntöisesti siihen asti, kun lapsen toinen vuosi peruskoulussa päättyy, Sari ja Mika harkitsevat vielä uusien osittaisten hoitovapaajaksojen pitämistä. Tällä kertaa he ajattelivat pitää vapaajaksoit vuorotellen.

Esimerkki 4

Molemmat vanhemmat osittaiselle vanhempainvapaalle

Metallimies Villen ja lähihoitaja Tiinan perheeseen saadaan toinen lapsi helmikuun alussa. Esikoinen on kahden ja puolen vuoden ikäinen, joten Ville pitää heti alkuun koko isyysvapaansa, 18 arkipäivää. Tällöin esikoinen pääsee rauhallisemmin tutustumaan uuteen tulokkaaseen eikä koe itseään unohdetuksi, kun isä voi olla mukana leikkipuistossa ja rakennella legoja yhdessä ja lukea iltasadut.

Vielä esikoisen synnyttyä perhe käytti vanhempainvapaan hyvin perinteiseen tapaan, äiti piti sen kokonaan. Ville piti vain kaksi viikkoa isyysvapaata. Ei heillä toisekseen olisi ollut mahdollisuuttakaan vapaan jakamiseen, sillä Tiinalla oli ollut määräaikainen työsuhde eikä uutta työtä ollut sillä tapaa näkyvissä, että Ville olisi voinut ilmoitusaikoja noudattaen jäädä vanhempainvapaalle. Uusi vakituinen työ löytyi kuitenkin kun vanhempainvapaa oli päättymässä ja nyt perheen tilanne oli toinen. Myös laki oli tänä aikana muuttunut ja tarjoaa enemmän joustavia mahdollisuuksia.

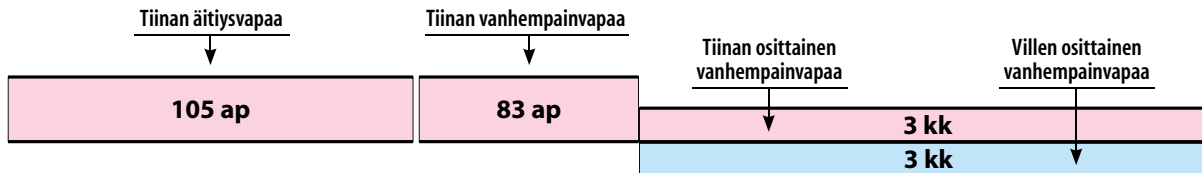
Tiina pitää luonnollisesti koko äitiysvapaan, 105 arkipäivää, josta työehtosopimuksen mukaan palkallisia on 72. Vanhempainvapaata hän pitää

sen jatkoksi niin, että jäljelle jää kolme kuukautta. Sen Tiina ja Ville ovat päättäneet jakaa siten, että Ville tekee 60-prosenttista työaikaa ja Tiina 40-prosenttista. Kumpikin saa Kelalta puolikkaan päivärahaistaan.

Tiinan työnantajalle järjestely sopi hyvin, sillä samaan aikaan oli palaa-
massa vanhempainvapaalta työtoveri, joka mielellään halusi tehdä lyhen-
nettyä työaikaa ja heidän töistään rakennettiin toimiva kokonaisuus.

Villeä hieman arvelutti lähteä työnantajan kanssa keskustelemaan tällaisesta asiasta, mutta kun hänen työpaikallaan oli ollut kokemuksia opintovapaista ja osa-aikaeläkeläisistä ja työssä ei alkusyksystä ollut mitenkään kiireitä, työnantaja totesi hyvinkin nopeasti, että kyllä tällainen kolmen kuukauden osa-aikajakso hänelle sopii.

Ville ja Tiina olivat valmiiksi laskeneet, mitä tällainen ratkaisu suunnil-
leen merkitsisi taloudellisesti. Villen palkka on 2150 euroa ja Tiinan 1750
euroa kuukaudessa. He yllättyivät myönteisesti, kun huomasivat, että ero
siihen, että Ville olisi töissä kokoaikaisesti ja Tiina kokonaan kotona nämä
kolme kuukautta jäi alle sadan euron.



Perhevapaataulukko

Vapaa	Oikeus/pituus	Jaksotus	Ilmoitusaika/ajankohdan muuttaminen	Päivärahan haku aika/ muu korvaus
Äitiysvapaa	105 arkipv, aloitus 30 (-50) arkipv ennen laskettua aikaa		2 kk ennen vapaan alkua; muutokselle kuukauden ilmoitusaika, aloittamisen aikaistaminen ilmoitusaikaa noudattamatta	viimeistään 2 kk ennen laskettua aikaa; mahdollinen työehtosopimuksen mukainen palkka
Isyysvapaa	1–18 arkipv lapsen syntymän jälkeen äitiys- tai vanhempainrahakaudella	enintään neljä jaksoa	2 kk ennen vapaan alkua; muutokselle kuukauden ilmoitusaika, muutos syntymän yhteydessä ilmoitusaikaa noudattamatta	2 kk:n kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä
	1–12 arkipv isän pidettyä yhdenjaksoisesti vähintään vanhempainrahakauden 12 viimeistä arkipv	pidettävä välittömästi vanhempainvapaan jatkoksi, vapaiden muodostettava yksi yhdenjaksoinen kausi		kuten edellä
Kokoaikainen vanhempainvapaa	158 arkipv; pidennys 60 arkipv:llä yhtä useampaa syntynyttä lasta kohden	kummallakin vanhemmalla kaksi vähintään 12 arkipv:n pituista jaksoa	2 kk ennen vapaan alkua; muutokselle kuukauden ilmoitusaika, edellyttää perusteltua syytä	viimeistään kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen halutaan saada
Osittainen vanhempainvapaa	kuten edellä	molemmat vanhemmat sopivat osa-aikatyöstä vähintään 2 kk:n ajaksi	keskeyttämisestä ja muutoksesta sovittava; ellei sovita, oikeus keskeyttää perustellusta syystä	kuten edellä

Vapaa	Oikeus/pituus	Jaksotus	Ilmoitusaika/ajankohdan muuttaminen	Päivärahan hakuaika/muu korvaus
Kokoaikainen hoitovapaa	kunnes lapsi täyttää kolme vuotta	kummallakin vanhemmalla kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa; yksi hoito-vapajakso pidettävissä samanaikaisesti toisen vanhemman äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa	2 kk ennen vapaan alkua; muutokselle kuukauden ilmoitusaika, edellyttää perusteltua syytä	mahdollinen lasten kotihoidon tuki; hakuaika 6 kk:n kuluessa siitä päivästä, josta alkaen halutaan saada
Osittainen hoitovapaa	koulun toisen lukuvuoden loppuun saakka	perustuu työnantajan kanssa tehtävään sopimukseen	pyydettyä 2 kk ennen vapaan alkua; keskeyttämisestä ja muutoksesta sovittava; ellei sovita, oikeus keskeyttää perustellusta syystä kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen	mahdollinen osittainen hoitoraha alle 3-vuotiaan, syksystä 2004 myös 1- ja 2-luokkalaisen lapsen hoitamiseksi; hakuaika kuten edellä
Tilapäinen hoitovapaa	kunnes lapsi täyttää 10 vuotta; 1–4 työpäivää kutakin lapsen äkillistä sairautta kohden		ilmoitus mahdollisimman pian, esitettävä pyynnöstä luotettava selvitys	mahdollinen työehtosopimuksen mukainen palkka
Poissaolo pakottavasta perhesyystä	tilapäinen poissaolo perhettä kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuneen ennalta arvaamattoman syyn vuoksi		ilmoitus mahdollisimman pian, esitettävä pyynnöstä luotettava selvitys	yleensä palkaton

AKAVA

Kunnallinen työmarkkinalaitos

Palvelutyöntajat

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliitto

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

